



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 08.4.2003
COM(2003) 177 final

Recomendación relativa a una

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

**SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS
MIEMBROS**

(presentada por la Comisión)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde el año 2000, las directrices de empleo van acompañadas de recomendaciones sobre las políticas de empleo de los Estados adoptadas por el Consejo sobre la base de una recomendación de la Comisión con arreglo al apartado 4 del artículo 128 del Tratado. El propósito de estas recomendaciones es dar orientaciones específicas a los Estados miembros acerca de la aplicación de las directrices de empleo y centrar su acción política en cuestiones fundamentales.

Recomendaciones de empleo como parte de un nuevo paquete de orientaciones políticas

El Consejo Europeo de Barcelona pidió la racionalización de los procesos de coordinación de las políticas, así como la sincronización de los calendarios de adopción de las orientaciones generales de política económica y de las directrices y recomendaciones de empleo. En su Informe sobre la racionalización, de 3 de diciembre de 2002, el Consejo considera que la racionalización debe perseguir el objetivo de aumentar la transparencia y eficacia, evitando duplicaciones y repeticiones en la formulación de las directrices, y garantizando su congruencia, complementariedad y coherencia. Las recomendaciones de empleo se presentan, pues, junto con las directrices de empleo y las orientaciones generales de política económica, como parte de un paquete cuya adopción por el Consejo está prevista para finales del primer semestre de 2003.

De acuerdo con un planteamiento integrado, la coordinación general de las políticas económicas de la Unión Europea se hará a través de las orientaciones generales de política económica, mientras que la coordinación de la política de empleo se hará básicamente a través de las directrices y las recomendaciones de empleo dirigidas a los Estados miembros. El Consejo Europeo de primavera de 2003, celebrado en Bruselas, pidió que las directrices de empleo fueran coherentes con las orientaciones generales de política económica.

Respuesta a las anteriores recomendaciones

El 18 de febrero de 2002, el Consejo adoptó la última serie de recomendaciones sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros¹, junto con las directrices de empleo de 2002. El informe conjunto sobre el empleo², incluye una evaluación detallada de la respuesta que han dado los Estados miembros a estas recomendaciones en sus últimos planes nacionales de acción. Aunque, generalmente, estas respuestas han sido constructivas, reflejan diferentes fases de aplicación y ponen de manifiesto la necesidad de continuar las reformas estructurales del mercado laboral. La presente propuesta se inspira en las conclusiones del informe conjunto sobre el empleo de 2003.

Coherencia y complementariedad con las directrices de empleo revisadas

La propuesta de recomendaciones de empleo se presenta junto con una propuesta de directrices de empleo revisadas en profundidad, con arreglo al apartado 2 del artículo 128 del Tratado. En esta última, se reorienta la estrategia de empleo hacia los objetivos intermedios acordados en Lisboa, se tiene en cuenta la evaluación de los cinco primeros años de la estrategia de empleo y se toma en consideración el contexto de la ampliación de la Unión Europea. Atendiendo a la necesidad de un planteamiento más racionalizado, las directrices se han reducido y simplificado. Éstas persiguen tres objetivos complementarios que se apoyan

¹ DO L 60 de 1.3.2002, p. 70.

² Adoptado conjuntamente por la Comisión y el Consejo el 6 de marzo de 2003 sobre la base de la propuesta de la Comisión COM(2002) 621 final de 13.11.2002.

mutuamente: el pleno empleo, la calidad y productividad del trabajo y la cohesión e inclusión sociales. La realización de estos objetivos requiere nuevas reformas estructurales en torno a diez prioridades fundamentales y una atención especial a importantes aspectos de la gobernanza, como la cooperación social y la eficacia de los servicios de empleo.

La propuesta de recomendaciones refleja los objetivos y las prioridades de las nuevas directrices.

Las recomendaciones han sido elaboradas atendiendo rigurosamente a los retos fundamentales de cada Estado miembro. El orden de las recomendaciones se ajusta al de las directrices de empleo y no obedece a una clasificación en términos de prioridad.

Recomendación relativa a una

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS

EL CONSEJO LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 4 de su artículo 128,

Vista la Recomendación de La Comisión de 8 de abril de 2003,

Visto el Dictamen del Comité de Empleo,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Consejo Europeo de Lisboa, de 23 y 24 de marzo de 2000, estableció el nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea de convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. A tal fin, el Consejo acordó objetivos de empleo globales y objetivos de empleo femenino para 2010.
- (2) El Consejo Europeo de Barcelona, de 15 y 16 de marzo de 2002, pidió que se potenciara la estrategia europea de empleo mediante un proceso reforzado, simplificado, mejor gestionado y plenamente integrado en la estrategia de Lisboa. El Consejo Europeo de Barcelona pidió también la racionalización de los procesos de coordinación de políticas, así como una sincronización de los calendarios de adopción de las orientaciones generales de política económica y de las directrices de empleo.
- (3) En su Informe sobre la racionalización, de 3 de diciembre de 2002, el Consejo considera que la racionalización debe orientarse al objetivo de aumentar la transparencia y eficacia, evitando duplicaciones y repeticiones en la formulación de las directrices, y garantizando su congruencia, complementariedad y coherencia.
- (4) El Consejo Europeo de primavera, celebrado los días 20 y 21 de marzo de 2003 en Bruselas, confirmó que la Estrategia Europea de Empleo desempeña un papel director en la aplicación de los objetivos de la estrategia de Lisboa sobre el empleo y el mercado laboral, e instó a los Estados miembros a mantener el impulso de la reforma de los mercados laborales nacionales.
- (5) El Consejo adoptó las directrices de empleo por medio de su Decisión de ...
- (6) En el informe conjunto sobre el empleo, adoptado por la Comisión y el Consejo el 6 de marzo de 2003, se describen los retos fundamentales de las políticas de empleo de los diferentes Estados miembros y se indican las prioridades de acción que mejorarán

la contribución de cada Estado miembro a la consecución de los objetivos globales de las directrices de empleo.

- (7) Para la creación de empleo es fundamental aplicar sólidas políticas macroeconómicas y realizar reformas económicas globales. En consecuencia, los Estados miembros deberían aplicar la presente recomendación de manera coherente con las orientaciones generales de las políticas económicas.

RECOMIENDA:

a los Estados miembros adoptar las medidas formuladas en el anexo.

Hecho en Bruselas, [...]

*Por el Consejo
El Presidente*

ANEXO

BÉLGICA

El envejecimiento de la población plantea una serie de dificultades que exigen medidas encaminadas a movilizar el potencial que ofrecen los trabajadores inactivos, lo que incrementaría las tasas de empleo y de participación. En Bélgica, a pesar de la evolución positiva registrada en los últimos años, las tasas de empleo siguen siendo sensiblemente inferiores a las medias de la UE y aún están lejos de los objetivos de la UE, especialmente en el caso de los trabajadores de más edad, cuya tasa de empleo es la más baja de la UE. Es poco probable que las medidas adoptadas hasta la fecha para promover un envejecimiento más activo sean suficientes para alcanzar el objetivo de la UE para 2010. Si bien en los últimos años ha disminuido el desempleo de larga duración, actualmente inferior a la media de la UE, éste sigue constituyendo un problema estructural. El número de personas que engrosan las filas del desempleo de larga duración sigue siendo elevado y aún se carece de un planteamiento preventivo adecuado aplicable al conjunto de los solicitantes de empleo. A pesar de las últimas medidas para superar las trampas de desempleo, el riesgo de dependencia de las ayudas sociales exige una revisión del sistema de prestaciones sociales. Por otra parte, el aumento de los costes laborales unitarios reales compromete las ventajas de la reforma fiscal y de las reducciones de las cotizaciones a la seguridad social para las personas desfavorecidas. Asimismo, los persistentes desequilibrios regionales y subregionales en el comportamiento del mercado laboral reflejan no sólo diferencias de naturaleza económica, sino también una movilidad geográfica de la mano de obra insuficiente, mas las iniciativas para paliar estas desigualdades siguen siendo limitadas.

Por lo tanto, Bélgica debería:

Prevención y activación

1. Reforzar las medidas destinadas a reducir el número de personas que engrosan las filas del desempleo de larga duración integrando un planteamiento preventivo en la cobertura de los adultos desempleados.

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

2. Elaborar y aplicar una estrategia global para aumentar la tasa de empleo, especialmente las de los trabajadores de más edad y de las mujeres, centrada en objetivos adecuados. Adoptar medidas preventivas adicionales y suprimir los factores que incitan a abandonar prematuramente el trabajo.

Hacer que trabajar sea rentable

3. Llevar a cabo la reducción plurianual de la carga fiscal y no fiscal del trabajo prevista para animar a los trabajadores a seguir trabajando y a los empresarios a crear empleo, en combinación con una nueva reforma del sistema de prestaciones sociales para eliminar las trampas de desempleo.

Movilidad

4. Adoptar medidas concertadas para aumentar la movilidad laboral entre las regiones y mejorar la coordinación e integración de las políticas del mercado laboral.

DINAMARCA

En Dinamarca, las tasas de empleo cumplen ya sobradamente los objetivos de la UE, incluso en los casos de las mujeres y de los trabajadores de más edad. No obstante, debido al envejecimiento de la población activa, debe garantizarse una oferta de mano de obra adecuada, para mantener el potencial de crecimiento y la viabilidad del sistema de protección social. Recientes reformas han aumentado la edad media de jubilación efectiva, pero algunos sectores aún requieren especial vigilancia, principalmente los de la salud y la educación y el sector social, que cuentan con una alta proporción de trabajadores de más de 50 años. Los inmigrantes ya residentes en Dinamarca, cuya participación debería potenciarse, constituyen otra posible fuente de mano de obra. Se han adoptado reformas para reducir la carga fiscal global del trabajo, pero serán necesarias más reformas para garantizar la participación laboral a largo plazo, en particular reduciendo el tipo impositivo marginal, aún relativamente alto, e incentivando el retraso de la jubilación anticipada.

Por lo tanto, Dinamarca debería:

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

1. Redoblar esfuerzos por mantener la oferta de mano de obra a largo plazo, básicamente promoviendo la participación laboral de los trabajadores de más edad y adoptando medidas para prevenir la escasez de mano de obra en sectores cuyos trabajadores tienen más edad.

Personas desfavorecidas

2. Consolidar la integración de los inmigrantes en el mercado laboral manteniendo un equilibrio adecuado entre el aumento de los incentivos económicos y la protección contra la exclusión social.

Hacer que trabajar sea rentable

3. Continuar las reformas en curso para reducir el tipo impositivo marginal y la carga fiscal global del trabajo, principalmente de los ingresos bajos y medios, y evaluar su efecto.

ALEMANIA

En Alemania, la tasa de empleo global se aproxima al objetivo del 67 % que se ha fijado la UE para 2005. La tasa de empleo femenino ya supera el 57 %, objetivo intermedio de la UE para 2005, pero la de los trabajadores de más edad sigue estando por debajo del bajísimo nivel con que se partía en 1997. Ahora bien, la insuficiencia de guarderías y las diferencias salariales, especialmente en el sector privado, siguen frenando la participación laboral de las mujeres. Las previsiones de aumento del desempleo en 2003 exigen la aplicación de eficaces políticas del mercado laboral de carácter preventivo y activo. El efecto combinado de la fiscalidad, las cotizaciones a la seguridad social y la retirada de prestaciones sociales sigue desincentivando el empleo, principalmente el de los trabajadores con ingresos bajos. Las reformas de los sistemas educativos constituyen también un importante elemento de lucha contra el desempleo, dado que una buena parte de los desempleados son personas poco cualificadas. Sigue existiendo un marcado déficit de empleo, especialmente en los Estados federados orientales, que amenaza con ahondar aún más los desequilibrios regionales del mercado laboral. El nivel de regulación puede frenar la creación de empleo, lo cual exige una reforma global, que incluye a las instituciones del mercado laboral responsables de la formación de los salarios, como la «*Flächentarifverträge*» y el «*Günstigkeitsprinzip*».

Por lo tanto, Alemania debería:

Prevención y activación

1. Mejorar la ayuda a la búsqueda de empleo y los programas activos del mercado laboral, orientándolos a las personas más expuestas al desempleo de larga duración. Aplicar políticas del mercado laboral dedicando una atención especial a la creación de empleo en la parte oriental del país.

Abordar el cambio y promover la adaptabilidad

2. Apoyar la creación de empleo por medio de una reforma sistemática o supresión de las normas que puedan constituir un freno al empleo en los servicios y la industria. Promover una organización del trabajo más flexible y crear un marco regulador favorable a la creación de empleo y la productividad.

Aprendizaje permanente

3. Desarrollar y aplicar una estrategia global de aprendizaje permanente a todos los niveles del sistema educativo y dedicar un esfuerzo particular al aumento de la participación en la formación continua, principalmente de los trabajadores de más edad, los trabajadores poco cualificados y los trabajadores de las PYME.

Igualdad entre hombres y mujeres

4. Reforzar las medidas centradas en los factores responsables de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector privado y las repercusiones del sistema fiscal y de prestaciones en el empleo femenino. Promover la oferta de guarderías y la conciliación entre los horarios de trabajo y los horarios escolares.

Hacer que trabajar sea rentable

5. Reformar el sistema fiscal y de prestaciones con objeto de potenciar la incentivación del trabajo, en particular garantizando que el paso al empleo suponga un beneficio neto en términos de ingresos, o una diferencia de renta más amplia a todos los niveles de ingresos, y condicionando las prestaciones a la búsqueda activa de empleo.

GRECIA

En Grecia, la tasa de empleo global, y sobre todo la tasa de empleo femenino, se sitúa netamente por debajo del objetivo que estableció el Consejo Europeo. La existencia de tasas de empleo comparativamente bajas se debe en parte a la escasa incidencia del empleo a tiempo parcial en Grecia. El desempleo disminuyó en 2002 por tercer año consecutivo pero aún es superior a la media de la UE y la tasa de desempleo femenino es más del doble de la del masculino. Sigue retrasándose la reforma de los servicios públicos de empleo, elemento fundamental para reducir la alta tasa de desempleo de larga duración. Para aumentar la productividad laboral, que, entre otras cosas, sufre el lastre del bajo nivel de cualificaciones, debe procederse a una mayor integración de los sistemas de formación inicial y continua. A pesar de las recientes reformas, la complejidad del sistema fiscal y las elevadas cotizaciones a la seguridad social siguen frenando fuertemente la contratación. Por otra parte, las reformas destinadas a promover formas de empleo flexibles han tenido un efecto limitado. Es también necesario un esfuerzo para reducir el trabajo no declarado.

Por lo tanto, Grecia debería:

Abordar el cambio y promover la adaptabilidad

1. Aplicar plenamente el paquete de reformas del mercado laboral, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, para mejorar el acceso al empleo a tiempo parcial y la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, y buscar paralelamente un equilibrio adecuado entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral.

Aprendizaje permanente

2. Completar y aplicar la estrategia global de aprendizaje permanente, basándose en la coordinación iniciada entre los sistemas de educación y formación profesional y los sistemas de empleo. Adoptar medidas para aumentar los niveles de estudios y la participación de adultos en la educación y la formación.

Igualdad entre hombres y mujeres

3. Adoptar medidas eficaces para reducir las grandes diferencias entre las tasas de empleo y desempleo femenino y masculino y mantener el esfuerzo de incremento de la oferta de centros de cuidado de niños y otras personas dependientes.

Hacer que trabajar sea rentable

4. Simplificar el sistema fiscal y reducir las cotizaciones a la seguridad social, principalmente para los trabajadores con salarios bajos, e incentivar más el empleo a tiempo parcial.

Trabajo no declarado

5. Aplicar una combinación de políticas adecuada para reducir sustancialmente el trabajo no declarado, en la que se puede incluir una reducción de la carga fiscal del trabajo poco remunerado y una mayor incentivación de la regularización del trabajo no declarado.

Servicios de empleo

6. Terminar la reforma de los servicios públicos de empleo y aplicar plenamente el planteamiento preventivo e individualizado, en particular a las mujeres y los jóvenes; perfeccionar los sistemas de seguimiento estadístico.

ESPAÑA

A pesar de los grandes esfuerzos y avances realizados en los últimos años, la tasa de desempleo sigue siendo netamente superior a la media de la UE y la tasa de empleo permanece por debajo de la media de la UE. Se ha reducido más el desempleo femenino que el masculino, pero la tasa de desempleo femenino es aún más del doble de la del masculino. Otras características del mercado laboral español permanecen prácticamente inalteradas: la lenta mejora de la productividad, la alta proporción de contratos de duración determinada y el escaso uso de los contratos a tiempo parcial, aún muy inferior al de otros Estados miembros. Por otra parte, la creación de empleo en las diferentes comunidades autónomas no ha logrado corregir los grandes desequilibrios entre las tasas de desempleo regionales. La movilidad geográfica del empleo es limitada, debido en parte a obstáculos estructurales, como el mal funcionamiento del mercado de la vivienda. En este contexto, es importante completar la modernización de los servicios públicos de empleo y mejorar la coordinación entre los servicios de empleo regionales.

Por lo tanto, España debería:

Abordar el cambio y promover la adaptabilidad

1. Mejorar, en consulta con los interlocutores sociales, la organización del trabajo y la participación en el aprendizaje permanente para aumentar la productividad y la calidad del trabajo. Revisar el marco regulador, haciendo hincapié en la reducción de la alta proporción de contratos de empleo de duración determinada y en el aumento de los contratos a tiempo parcial.

Igualdad entre hombres y mujeres

2. Adoptar medidas eficaces para incrementar la tasa de empleo global y reducir las diferencias de empleo y desempleo entre hombres y mujeres. Mejorar la oferta de centros de cuidado de niños y otras personas dependientes.

Movilidad

3. Mejorar las condiciones favorables a la creación de empleo en las regiones que registran peores resultados en este terreno y eliminar los obstáculos a la movilidad. Entre las medidas adoptadas a tal efecto debería estrecharse la coordinación entre los diferentes servicios regionales de empleo con objeto de reducir las diferencias de empleo y desempleo regionales.

Servicios de empleo

4. Concluir la modernización de los servicios públicos de empleo para aumentar su eficacia y su capacidad de mediación en el mercado de trabajo. Debería asimismo finalizarse el sistema de seguimiento estadístico.

FRANCIA

Francia sigue teniendo una tasa de empleo globalmente baja y una tasa de empleo de los trabajadores de más edad muy baja (de las más bajas de la UE). Teniendo en cuenta el envejecimiento de la población, debe fomentarse la participación de la población activa, en particular la de los trabajadores de más edad. A pesar de la aplicación de políticas activas y preventivas, algunas partes del país siguen acusando un alto nivel de desempleo estructural y se mantiene un desajuste entre la oferta y la demanda de empleo, lo que plantea problemas de mano de obra en algunos sectores. En este contexto, es especialmente problemático el número de jóvenes que abandonan la enseñanza sin cualificación alguna. Por último, a pesar de que puede desempeñar un papel significativo en varios campos, el diálogo social sigue estando poco desarrollado en Francia.

Por lo tanto, Francia debería:

Prevención y activación

1. Desarrollar y seguir aplicando medidas de prevención del desempleo favoreciendo la puesta a disposición de los desempleados de un planteamiento personalizado, incentivando eficazmente la búsqueda de empleo y garantizando la coordinación entre los diversos servicios de empleo. A tal fin, debe asegurarse que el nuevo sistema de seguro de desempleo vaya acompañado de requisitos adecuados y de una incentivación eficaz de la búsqueda de empleo.

Aprendizaje permanente

2. Seguir aplicando una estrategia global de aprendizaje permanente, que tenga en cuenta las necesidades de formación inicial y fomente el acceso a la formación de los empleados menos cualificados, especialmente en las PYME.

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

3. Aplicar una política coherente para lograr un aumento apreciable de la participación de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo, en particular incentivando su permanencia en la vida activa, potenciando el acceso a la formación y reformando los sistemas de jubilación anticipada.

Cooperación social

4. Estimular y potenciar el diálogo social, fundamentalmente para abordar problemas relacionados con el envejecimiento activo y el aprendizaje permanente.

IRLANDA

Irlanda mantiene una progresión sostenida hacia los objetivos de empleo establecidos en Estocolmo y Lisboa. No obstante, la fuerte desaceleración del crecimiento económico y el reciente aumento de la tasa de desempleo supone una dificultad considerable. Ha mejorado notablemente la participación femenina en el mercado laboral, pero aún persisten diferencias significativas entre los salarios y las tasas de empleo de hombres y mujeres. La insuficiente oferta de guarderías a un precio razonable agrava aún más esta situación. Aunque se han reducido, se siguen acusando desequilibrios entre las dos regiones, tanto en términos de igualdad de acceso al mercado laboral como de actividad económica. Aún se carece de un marco estratégico sobre el aprendizaje permanente y se sigue retrasando el desarrollo de la formación en empresa, especialmente para los trabajadores de más edad.

Por lo tanto, Irlanda debería:

Creación de empleo

1. Adoptar nuevas medidas globales para superar los desequilibrios regionales en materia de empleo, desempleo y creación de empleo, a las que pueden contribuir también los Fondos Estructurales.

Aprendizaje permanente

2. Potenciar la formación en empresa y acelerar la adopción de una estrategia coherente de aprendizaje permanente en la que se establezcan objetivos globales. Promover la participación activa de los interlocutores sociales en la consecución de estos objetivos.

Igualdad entre hombres y mujeres

3. Incrementar el esfuerzo de movilización e integración en el mercado laboral de las personas económicamente inactivas, principalmente las mujeres. Ello exige seguir eliminando las barreras fiscales, aumentar la oferta de guarderías a precios razonables y eliminar los factores responsables de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

ITALIA

Aunque ha mejorado en los últimos años, la tasa de empleo en Italia sigue muy por debajo de la media europea, especialmente en los casos de las mujeres y de los trabajadores de más edad, y se han determinado objetivos nacionales en consecuencia. Sigue habiendo grandes desequilibrios regionales. En el norte se registran altas tasas de participación y se alcanza prácticamente el pleno empleo, mientras que el sur se caracteriza por una participación baja y una tasa de desempleo alta. Si bien anteriores reformas han contribuido a aumentar el empleo y a reducir el desempleo en las dos partes del país, las diferencias relativas entre ambas siguen virtualmente inalteradas, aspecto que podría ocultar la existencia de una proporción considerable de trabajo no declarado. Otro grave problema es el creciente desequilibrio entre flexibilidad y seguridad. La utilización con mayor frecuencia de contratos más flexibles, que otorgan una protección mucho menos estricta que la de empleos permanentes en empresas medianas y grandes, ha intensificado la dualidad del mercado laboral, en cuyo extremo inferior, un sistema de subsidio de desempleo y asistencia social muy limitado agrava aún más la inseguridad. A principios de 2003, el Gobierno adoptó nuevas iniciativas para aumentar la flexibilidad, entre las que cabe citar la introducción de nuevos contratos laborales y la liberalización de los servicios de empleo. No obstante, se siguen retrasando algunos planes programados desde hace tiempo, como la reforma de los servicios de empleo y la estrategia de aprendizaje permanente.

Por lo tanto, Italia debería:

Creación de empleo

1. Adoptar nuevas medidas globales para superar los desequilibrios regionales en materia de empleo, desempleo y creación de empleo mediante un uso eficaz de todos los medios de acción, entre los que figura la ayuda de los Fondos Estructurales.

Abordar el cambio y promover la adaptabilidad

2. Aplicar, en consulta con los interlocutores sociales, medidas para flexibilizar el mercado laboral y modernizar la organización de trabajo, buscando al mismo tiempo un equilibrio entre flexibilidad y seguridad y evitando la marginalización de las personas desfavorecidas.

Aprendizaje permanente

3. Adoptar medidas para aplicar la estrategia de aprendizaje permanente, en particular aumentando la oferta de formación continua mediante acuerdos con los interlocutores sociales.

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

4. Adoptar medidas para aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad, de conformidad con el objetivo nacional, en particular aumentando la edad de jubilación efectiva y las oportunidades de formación continua en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. Adoptar medidas para aumentar la tasa de empleo femenino, principalmente aumentando la oferta de centros de cuidado de niños y otras personas dependientes.

Trabajo no declarado

5. Aplicar una combinación de políticas adecuada para reducir sustancialmente el trabajo no declarado, en la que se puede incluir una reducción de la carga fiscal del trabajo poco remunerado y una mayor incentivación de la regularización del trabajo no declarado.

Servicios de empleo

6. Mejorar el funcionamiento del mercado de los servicios de empleo poniendo en marcha un sistema nacional de datos del mercado laboral automatizado al que puedan acceder todos los operadores y, paralelamente, mejorando la capacidad de los servicios públicos de empleo para que puedan ofrecer medidas activas y preventivas a los desempleados.

LUXEMBURGO

En Luxemburgo, la tasa de participación en el mercado de trabajo es inferior a la media de la UE, en particular en el caso de los trabajadores de más edad. El crecimiento del empleo ha sido posible gracias a los trabajadores transfronterizos y a un aumento de la participación de las mujeres jóvenes, pero la tasa de empleo de los trabajadores de más edad prácticamente no ha progresado, a pesar de la adopción de algunas medidas orientadas a incentivar la permanencia en el mercado laboral. Es de gran importancia movilizar parte del potencial de empleo nacional no utilizado para incrementar la oferta de mano de obra y, en consecuencia, potenciar el crecimiento. La introducción de nuevas reformas de los sistemas de jubilación anticipada y prejubilación podría contribuir a incentivar la permanencia en el mercado laboral. Asimismo, debería hacerse un estrecho seguimiento de los efectos de las últimas reformas del régimen de pensiones para personas con discapacidad. Un mercado laboral menos dinámico plantea el riesgo de que se ralentice el aumento de la tasa de empleo femenino. El acceso al mercado laboral de los jóvenes sin cualificaciones profesionales sigue constituyendo una dificultad considerable. En relación con estos grupos (los jóvenes, la mujeres y los trabajadores de más edad) y con aspectos importantes de la calidad del trabajo (aprendizaje permanente, diferencias salariales entre hombres y mujeres), Luxemburgo aún no ha establecido un sistema de seguimiento adecuado del efecto de las medidas y las reformas adoptadas desde el primer PNA sobre empleo.

Por lo tanto, Luxemburgo debería:

Aprendizaje permanente

1. Garantizar una aplicación efectiva de la ley marco sobre la formación continua desarrollando, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, una estrategia de aprendizaje permanente coherente. Luchar contra el abandono escolar y poner en marcha una revisión del sistema de aprendizaje general para mejorar la coherencia entre los sectores de la educación y la formación.

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

2. Reforzar las medidas destinadas a aumentar significativamente las tasas de participación en el mercado laboral de los trabajadores de más edad mediante una revisión de los sistemas de pensiones de jubilación anticipada y controlando de cerca los efectos de las últimas revisiones del sistema de pensiones por discapacidad

Igualdad entre hombres y mujeres

3. Continuar los esfuerzos orientados a aumentar las tasas de participación en el mercado laboral de las mujeres consistentes en potenciar los servicios que contribuyen a conciliar el trabajo y la vida familiar, alentar la vuelta al trabajo de las mujeres después de un periodo prolongado fuera del mercado laboral y adoptar medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres, en particular suprimiendo los factores responsables de la diferencia salarial entre ambos.

PAÍSES BAJOS

A pesar del reciente aumento del desempleo, los Países Bajos siguen muy por encima del objetivo general establecido por el Consejo Europeo en materia de empleo. Si bien la tasa de empleo femenino supera el objetivo de la UE, la diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue siendo comparativamente alta. La mejora de las tasas de empleo dependerá de que siga creciendo el empleo femenino y de una mayor activación de las personas de más edad y de las minorías, así como de la movilización del potencial de mano de obra no utilizada. En este contexto, es preocupante el elevado número de personas que reciben subsidios por discapacidad, y las trampas de desempleo de los sistemas de prestaciones sociales siguen siendo un factor de desincentivación del trabajo. La persistencia de vacantes inocupadas por la insuficiencia de trabajadores cualificados pone de manifiesto que las políticas de aprendizaje permanente no tienen suficiente capacidad para equiparar la oferta a la demanda de mano de obra. El aumento del desempleo puede agravar el riesgo de pérdida de empleo para los trabajadores poco cualificados.

Por lo tanto, los Países Bajos deberían:

Aprendizaje permanente

1. Orientar las políticas de aprendizaje permanente, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, a las necesidades del mercado laboral para combatir la inactividad y prevenir la salida del mercado laboral de los trabajadores poco cualificados.

Igualdad entre hombres y mujeres

2. Seguir desarrollando, en cooperación con los interlocutores sociales, una estrategia para suprimir los factores responsables de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Hacer que trabajar sea rentable

3. Mejorar la transparencia del sistema de prestaciones sociales mediante un mayor uso de las medidas de carácter fiscal, en lugar de los subsidios, y la mejora de la coordinación de las ayudas nacionales y locales. Garantizar que el sistema de seguro por discapacidad aborde la necesidad de contener el número de personas que se acogen a él y de activar a aquéllos que ya reciben subsidios.

AUSTRIA

Si exceptuamos el caso de los trabajadores de más edad, Austria ya cumple ampliamente las tasas de empleo que se fijaron en los Consejos Europeos de Lisboa y Estocolmo. Esta situación se refleja también en la media especialmente baja de la edad de jubilación. Las tasas de desempleo empezaron a aumentar a mediados de 2001, especialmente la de los jóvenes, pero siguen situándose entre las más bajas de la UE. Los cambios estructurales del mercado laboral, la adaptabilidad de la mano de obra y los desajustes entre la oferta y la demanda de cualificaciones constituyen un reto permanente. Si bien la tasa de empleo femenino es ya muy elevada, las diferencias entre hombres y mujeres y la insuficiencia de guarderías constituyen importantes deficiencias.

Por lo tanto, Austria debería:

Aprendizaje permanente

1. Seguir aplicando una estrategia global de desarrollo del aprendizaje permanente, lo que requiere una movilización de todos los agentes y la determinación de objetivos adecuados en materia de recursos financieros y de participación.

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

2. Elaborar un plan de acción, en cooperación con los interlocutores sociales, basado en objetivos adecuados, para aumentar el empleo de los trabajadores de más edad, especialmente de las trabajadoras de más edad, y aumentar la edad efectiva de jubilación.

Igualdad entre hombres y mujeres

3. Desarrollar una estrategia centrada en objetivos pertinentes, en cooperación con los interlocutores sociales, para eliminar los factores responsables de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y potenciar las medidas para incrementar la oferta de guarderías. Evaluar el impacto cualitativo y cuantitativo del actual sistema de prestaciones familiares por hijos en el empleo femenino.

PORTUGAL

Los indicadores económicos generales revelan un deterioro desde 2001 y el desempleo aumentó significativamente en 2002. No obstante, la progresión hacia los objetivos globales de la UE es positivo desde 1997 y la tasa de empleo supera ya el objetivo del 67 % fijado para 2005. Sin embargo, la productividad laboral en Portugal es una de las más bajas de la UE y su progresión es lenta. Los niveles medios de estudios tanto entre la población adulta como entre los grupos más jóvenes sigue siendo baja. Aunque Portugal ha aumentado sustancialmente el gasto en educación en los últimos años, la proporción de personas que abandonan los estudios sin haber finalizado la enseñanza secundaria superior y no siguen una formación es con diferencia la más alta de la UE. A pesar de los últimos avances, las cifras relativas a la formación profesional son significativamente inferiores a la media de la UE. Ha sido especialmente difícil conseguir que un número importante de pequeñas empresas y microempresas participen en los programas nacionales destinados a mejorar las capacidades de su personal y la cualificación de los trabajadores. Aunque la tasa de empleo femenino es superior a la media comunitaria, sigue habiendo amplias diferencias entre los distintos sectores, así como desequilibrios salariales en el sector privado. Los interlocutores sociales y el Gobierno han firmado recientemente importantes convenios, pero su puesta en práctica exigirá un fuerte compromiso de las partes.

Por lo tanto, Portugal debería:

Aprendizaje permanente

1. Seguir aplicando la estrategia nacional de aprendizaje permanente. Mejorar el sistema educativo para reducir la alta tasa de abandono escolar y garantizar la disponibilidad de mano de obra cualificada, y materializar los objetivos de educación y formación de los trabajadores en las empresas.

Igualdad entre hombres y mujeres

2. Proseguir los esfuerzos orientados a conciliar la vida familiar y la vida laboral, en particular incrementando los servicios y centros de cuidado de niños y otras personas dependientes. Adoptar medidas para reducir la segregación entre hombres y mujeres a nivel sectorial y eliminar los factores responsables de las diferencias salariales en el sector privado.

Cooperación social

3. Sobre la base de los convenios vigentes entre el Gobierno y los interlocutores sociales, reforzar la cooperación en los ámbitos de la política salarial y la productividad, la adaptabilidad, la organización del trabajo y la calidad del empleo.

FINLANDIA

Finlandia supera los objetivos de la UE en materia de tasa de empleo global y tasa de empleo femenino fijados por el Consejo Europeo para 2005, así como el objetivo de empleo femenino fijado en Lisboa para 2010. Finlandia es uno de los Estados miembros más expuestos a los efectos del envejecimiento de la población. Para aumentar la tasa de empleo y la oferta de mano de obra será necesario, pues, que los trabajadores de más edad permanezcan más tiempo en el mercado laboral. La tasa de desempleo global sigue siendo superior a la media de la UE y persiste un alto nivel de desempleo estructural. La existencia simultáneamente de una alta tasa de desempleo y de insuficiencia de mano de obra en algunas regiones pone de manifiesto que aún pueden mejorarse las medidas de los programas activos del mercado de trabajo destinadas a superar los desajustes entre la oferta y la demanda de mano de obra. Aunque se han adoptado medidas para reducir la elevada carga fiscal del trabajo, debe continuarse la reforma de los sistemas fiscales y de prestaciones, especialmente por lo que respecta al empleo poco remunerado. Fuentes nacionales indican también la existencia de profundos desequilibrios salariales entre hombres y mujeres, debida sólo en parte a la segregación de género entre sectores.

Por lo tanto, Finlandia debería:

Prevención y activación

1. Incrementar la eficacia de los programas activos del mercado de trabajo para luchar contra el desempleo estructural y reducir los desequilibrios regionales y las insuficiencias de mano de obra cualificada en determinados sectores del mercado de trabajo, centrándose en las necesidades de las personas más vulnerables.

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

2. Incrementar el esfuerzo por mantener la oferta de mano de obra a largo plazo. En particular, seguir aplicando medidas orientadas a aumentar la edad de jubilación efectiva, coherentes con la estrategia nacional de envejecimiento activo, y alentar la participación en el mercado laboral mediante nuevas reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones, en particular reduciendo el tipo impositivo marginal y la carga fiscal de los trabajadores con salarios bajos.

Igualdad entre hombres y mujeres

3. Incrementar el esfuerzo, en el contexto del planteamiento sobre la integración de la igualdad de género, para eliminar los factores responsables de las diferencias salariales y la segregación de género.

SUECIA

El mercado laboral sueco se caracteriza por unas tasas de empleo muy altas, entre ellas las de los trabajadores de más edad y de las mujeres, y ya se han superado todos los objetivos de la UE. No obstante, teniendo en cuenta el envejecimiento de la población, para mantener la oferta de mano de obra será preciso aprovechar las posibles fuentes de mano de obra que constituyen los inmigrantes, los jóvenes y las personas que se encuentra de baja profesional prolongada. Debe tratarse con especial atención el problema de las jubilaciones anticipadas y el rápido aumento de las bajas profesiones prolongadas para mantener una oferta de mano de obra adecuada. A pesar de la reforma fiscal en curso, la carga fiscal del trabajo sigue siendo la más alta de la UE. Los sistemas de prestaciones son relativamente generosos desde una perspectiva internacional y parece necesario incentivar más el trabajo.

Por lo tanto, Suecia debería:

Abordar el cambio y promover la adaptabilidad

1. Reducir el número de personas que se encuentran de baja profesional prolongada mejorando las condiciones de trabajo y adaptando el marco regulador para promover una reintegración eficaz en el mercado laboral.

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

2. Incrementar el esfuerzo por mantener la oferta de mano de obra a largo plazo aprovechando plenamente posibles fuentes de mano de obra, en particular mediante una mayor participación de los inmigrantes.

Hacer que trabajar sea rentable

3. Continuar las reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones para incrementar la incentivación del trabajo, en particular en el caso de los grupos a los que se aplican elevados tipos impositivos marginales, y completar la reforma de la fiscalidad del trabajo.

REINO UNIDO

En el Reino Unido, la tasa de empleo global, así como la tasa de empleo de las mujeres y de los trabajadores de más edad, supera el objetivo de la UE fijado por el Consejo. No obstante, estas altas tasas de empleo se acompañan de bajos niveles de productividad debidos, en parte, a una insuficiencia de cualificaciones básicas y a problemas específicos relacionados con la calidad del empleo, como las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la imposibilidad de acceder a la formación para algunas categorías de trabajadores. Estos problemas determinan una agenda concreta para seguir desarrollando la cooperación social a nivel nacional. Por otra parte, el aumento constante del número de personas en edad de trabajar que solicitan subsidios de enfermedad y discapacidad puede frenar el aumento de la oferta de mano de obra. Aunque la tasa de desempleo global se mantiene muy por debajo de la media de la UE, existen desequilibrios significativos en el acceso al mercado laboral, que se traducen en una concentración de inactividad económica y de desempleo de larga duración en algunas regiones y entre las personas especialmente desfavorecidas (madres y padres solos, familias en las que no trabaja ningún miembro, algunas minorías étnicas, trabajadores masculinos de más edad, personas con discapacidad y personas poco cualificadas). Esta situación requiere la aplicación de políticas activas del mercado de trabajo reforzadas y bien orientadas.

Por lo tanto, el Reino Unido debería:

Prevención y activación

1. Aplicar políticas activas del mercado de trabajo orientadas a favorecer una integración viable en el mismo, a fin de reducir la alta concentración de desempleo e inactividad en determinadas comunidades. Deberá prestarse especial atención a las personas que sufren problemas particulares en el mercado de trabajo y corren el riesgo de convertirse en desempleados de larga duración, pobres con trabajo o personas inactivas.

Oferta de mano de obra y envejecimiento activo

2. Asegurarse de que todos los que se encuentran en disposición de trabajar tengan la oportunidad de hacerlo y se les incite a ello, en particular mediante la reforma de los sistemas de seguro de enfermedad y discapacidad.

Igualdad entre hombres y mujeres

3. Adoptar medidas más enérgicas orientadas a los factores responsables de los desequilibrios salariales entre hombres y mujeres, en particular reequilibrando la presencia de hombres y mujeres en los diferentes sectores y profesiones y potenciando el acceso a la formación de las trabajadoras que ocupan puestos a tiempo parcial poco remunerados. Incrementar la oferta de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes de un coste razonable.

Cooperación social

4. Desarrollar la cooperación social a nivel nacional y en el lugar de trabajo para contribuir a mejorar la productividad y la calidad del trabajo, en particular centrándose en los problemas de las insuficiencias de cualificaciones básicas y de cualificaciones específicas entre los trabajadores.